

PARA:

DE:

Sra. Inspectora Comunal del Trabajo
Santiago Oriente
Sociedad de Servicios Financieros y
Administración de Créditos
Comerciales S.A. y Sindicato
Interempresas de Trabajadores de
Empresa Presto y Otros
Acompaña Convenio Colectivo que
indica.

Santiago, 24 de octubre de 2025

Oficina de Partes - Dirección del Trabajo	
Nº seguimiento GDC-1322/2025/E320572	
Nº expediente:	Creación: 27/10/2025 11:24
E320572/2025	Recupción: 27/10/2025 11:24
	Impresión: 27/10/2025 11:24

Señor(a)
Sandra Mónica Ortiz Silva
Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente
Presente



De mi consideración:

Junto con saludar, acompaño Convenio Colectivo celebrado entre Sociedad de Servicios Financieros y Administración de Créditos Comerciales S.A. y Sindicato Interempresas de Trabajadores de Empresa Presto y Otros, conforme a las normas del artículo 320 del Código del Trabajo.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.

SERVICIOS FINANCIEROS S.A.
77.085.380-K

R
R

July
5

0

17

18

2

PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
ENTRE SOCIEDAD DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRACIÓN DE
CRÉDITOS COMERCIALES S.A. Y EL SINDICATO INTEREMPRESAS DE
TRABAJADORES DE EMPRESA PRESTO Y OTROS.

En Santiago, a 24 de octubre de 2025, entre Servicios Financieros y Administración de Créditos Comerciales S.A., R.U.T. 77.085.380-K, en adelante también indistintamente la Empresa, representada por doña Natalia Lastra Castro, cédula de identidad número 16.576.208-8, correo electrónico natalia.lastra@ssff.cl, ambos domiciliados en Avenida Vitacura N° 2939, piso 14, comuna Las Condes, por una parte y, por la otra, los trabajadores dependientes de dicha empresa, miembros del Sindicato Interempresas de Trabajadores de Empresa Presto y Otros, R.S.U. N° 13021342, correo electrónico sindicato.presto.nacional@gmail.com, representados por su directiva Sras. y Srs. Boris Alex Garrido Ramos, cédula de identidad número 17.340.916-8; Luis Alejandro Llaulén Castro, cédula de identidad número 18.053.806-2; José Hernán Tapia León; cédula de identidad número 10.231.681-9; Constanza Luna López Pino, cédula de identidad número 16.376.432-6; y Catalina Paz Sepúlveda Barrera, cédula de identidad número 19.097.750-1, domiciliados para estos efectos en Paseo Bulnes N° 79, oficina N°77, comuna de Santiago, todos quienes han convenido celebrar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 314° y siguientes del Código del Trabajo, el presente Convenio Colectivo de Trabajo que se regirá por las cláusulas que se insertan más adelante y, en lo que fueran aplicables, por las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo.

1.- CONVENIO COLECTIVO.

Las partes dejan testimonio que el presente instrumento tiene carácter de Convenio Colectivo de Trabajo y constituye el único documento que rige las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y beneficios, presentes o futuros, entre la Empresa y los trabajadores individualizados en el Anexo 1 que se adjunta a este Convenio, todo lo cual se entiende sin perjuicio de la plena validez de las estipulaciones contenidas en los contratos individuales de trabajo, en aquellas materias no reguladas por este instrumento colectivo y que contemplen beneficios o estipulaciones de naturaleza distinta.

Los conceptos que a continuación se detallan serán las únicas remuneraciones, asignaciones y beneficios vigentes para los trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, quedando por tanto íntegramente reemplazada y extinguida cualquier otra estipulación o beneficio vigente antes de su entrada en vigencia, cualquiera que sea la forma y oportunidad en que ellos se hayan pactado, sea en instrumento individual o colectivo, salvo aquellos otorgados por la Empresa y que tengan el carácter de beneficios históricos.

En consecuencia, ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo desde su entrada en vigencia, ya que es el único instrumento colectivo vigente entre las partes.

2.- DEFINICIONES.

Respecto del contenido del presente Convenio Colectivo, las partes establecen que:

2.1 Cada vez que se mencionan las palabras "empresa", "empleador", se entenderá que se refieren a la empresa SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRACIÓN DE CRÉDITOS COMERCIALES S.A.

2.2 Cada vez que se mencionan las palabras "sindicato" u "organización sindical", se entenderá que se refieren al Sindicato Interempresas de Trabajadores de Empresa Presto y Otros, parte del presente acuerdo.

2.3 Cada vez que se mencionan las palabras "trabajador", "trabajadores", se entenderá que se refieren a todos los trabajadores que son parte de este instrumento colectivo.

2.4 Cargas Familiares: Todas aquellas que el trabajador tiene reconocidas como tales por el organismo previsional respectivo.

2.5 Hijos: Hijos e hijas del trabajador de filiación matrimonial o no matrimonial o adoptados en conformidad a la ley, siempre que sean cargas familiares de acuerdo a lo definido anteriormente.

2.6 Índice de Precios al Consumidor, Inflación, IPC: Se refiere al índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el organismo que lo reemplace.

2.7 Variación del Índice de Precios al Consumidor: Se refiere al porcentaje de variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor en un período determinado. La variación porcentual se calculará con un decimal.

2.8 Valores de los beneficios: Todos los montos y cantidades monetarias señaladas en el presente Convenio se refieren a montos brutos, antes de impuesto o descuentos legales, previsionales o convencionales que correspondan, a menos que expresamente se diga que se trata de un monto líquido.

3.- REAJUSTABILIDAD DE ACUERDO A LA VARIACIÓN EXPERIMENTADA POR EL I.P.C.

A) Sueldo Base y Bono Sindicato: Los sueldos base, y el Bono Sindicato, se reajustarán semestralmente en los meses de marzo y septiembre de cada año de duración de este instrumento colectivo en el 100% de la variación experimentada en el I.P.C, habida en el semestre inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste.

Con todo, si la variación de IPC fuera negativa en el respectivo período, no se aplicará el reajuste en el período que corresponde.

B) Otros beneficios pactados en el presente instrumento colectivo: Los demás beneficios establecidos en sumas fijas de dinero se reajustarán anualmente a partir del 1 de enero del 2027, en el 100% de la variación que experimente el I.P.C, habida en el año inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste.

4.- BONO SINDICATO.

Las partes han acordado un bono fijo mensual, único y exclusivo para todos aquellos trabajadores y trabajadoras de Sucursales y Ejecutivos de Back Office que participan en la presente negociación e individualizados en el anexo 1 de este Convenio Colectivo. Este bono será de carácter permanente durante la vigencia del Convenio Colectivo y tendrá un monto fijo y bruto, de acuerdo a la siguiente tabla, y proporcionado según la jornada semanal de trabajo pactada en los respectivos contratos individuales de trabajo de los trabajadores beneficiados.

Tramo antigüedad	JORNADA ORDINARIA
DE 0 HASTA 6 MESES	\$37.116.-
DE 6 MESES HASTA 1 AÑO	\$45.410.-
DE 1 HASTA 2 AÑOS	\$53.676.-
DE 2 HASTA 3 AÑOS	\$61.946.-
DE 3 HASTA 4 AÑOS	\$70.212.-
DE 4 HASTA 5 AÑOS	\$78.484.-
DE 5 HASTA 6 AÑOS	\$86.747.-
MÁS DE 6 AÑOS	\$95.015.-

Se hace presente que los montos pactados en la presente cláusula serán reajustados en el mes de marzo de 2026 en un 100% de la variación experimentada en el I.P.C, habida en el semestre inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste, según lo establecido en la cláusula N° 5 sobre reajustabilidad de Convenio Colectivo suscrito entre las partes, de fecha 23 de noviembre de 2023.

Las partes convienen respecto del presente bono que, en forma excepcional y por única vez, se realizará un incremento de un 2% en el mes de abril del año 2026 respecto del monto ya reajustado por IPC en el mes de marzo del mismo año.

Asimismo, en forma excepcional y por única vez, en el mes de abril del año 2027 se realizará un incremento de un 2% respecto del monto ya reajustado por IPC en marzo del mismo año, siempre y cuando, se cumpla con el Plan de Resultado Operacional correspondiente al año 2026, el que se comunicará por escrito al Sindicato una vez que este sea presentado al Directorio de la Empresa. Para efectos de determinar el cumplimiento o no del Plan de Resultado Operacional, se deberá considerar el año calendario comprendido entre enero a diciembre del año 2026.

El citado bono se pagará mensualmente, y en el caso de la jornada parcial se pagará en forma proporcional a la jornada de trabajo pactada individualmente que corresponda, y a los días trabajados de acuerdo al valor fijado en esta fecha y será reajustado semestralmente de la misma forma y oportunidad que los sueldos base, de acuerdo a la cláusula de reajustabilidad del presente instrumento colectivo.

En el evento de que las partes, de común acuerdo, modifiquen la duración de la jornada de trabajo, se ajustará y pagará el bono en forma proporcional a la nueva duración de la jornada semanal de trabajo.

En el caso de los trabajadores que tengan una jornada distinta a las detalladas en la tabla anterior, el pago del bono será directamente proporcional, considerando como base el valor del bono a la jornada ordinaria, según el tramo correspondiente.

Los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo comenzarán a percibir este bono en la remuneración correspondiente al mes de abril de 2026 y la antigüedad laboral considerada para los socios afectos será la que compute al 1 de abril de 2026.

5.- GRATIFICACIÓN.

La Empresa pagará anualmente una gratificación equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, lo cual se entregará mediante doce cuotas mensuales, cada una de ellas equivalente a un doceavo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales del valor que dicho ingreso tenga vigente al mes de pago de cada anticipo o abono, para los trabajadores con quienes se tenga convenida una jornada semanal de 45 horas.

Para los trabajadores con jornadas de menor extensión, esta suma, pagada en carácter gratificación, será proporcional a la respectiva jornada convenida en relación a la jornada de 45 horas semanales.

Esta gratificación tiene el carácter de garantizada, esto es, se pagará sea cual fuere la utilidad que obtuviera la Empresa, incluso si el resultado fuese negativo, y con este pago el empleador queda eximido del pago previsto en el artículo 47 del Código del Trabajo.

De proceder legalmente el pago de gratificación legal anual, ésta se calculará de acuerdo al valor del Ingreso Mínimo Mensual vigente al 31 de diciembre del año respectivo, y se deberá efectuar la reliquidación de los abonos otorgados a más tardar el 30 de abril de cada año.

6.- ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO.

La Empresa entregará a los trabajadores de sucursales con contrato indefinido, sin costo alguno para ellos, una vez al año en el mes de abril de cada año, la ropa de trabajo y uniformes, que se detalla a continuación:

Verano:

- 4 poleras
- 1 polar

Escepcionalmente, por única vez durante el año 2026, el uniforme se entregara durante el mes de abril.

Además, la empresa entregará un bono en dinero por la suma de \$30.000.- brutos anuales por concepto de Uniforme, monto que será destinado a la compra de Jeans azules, que serán considerados parte del uniforme, siendo exigible su uso para cumplir con las labores.

Todo lo anterior es sin perjuicio de considerar las condiciones climáticas y geográficas de cada región del país.

Para aquellas trabajadoras que se encuentren embarazadas, corresponderá que luego de que den aviso de su estado a la administración, se le entregue, en un plazo de hasta 45 días, un uniforme acorde a su situación.

Las partes dejan expreso testimonio que será obligación de los trabajadores usar este uniforme durante su jornada de trabajo, cuidarlo y mantenerlo en buenas condiciones y apariencia en todo momento.

El tiempo destinado para el cambio de ropa se realizará de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

7.- SALA CUNA.

Las partes declaran que en la actualidad la Empresa mantiene convenio con Sala Cuna, a fin de que las madres trabajadoras dejen y alimenten a sus hijos menores de dos años, mientras cumplan labores en la Empresa. En virtud del presente Convenio, el valor de matrícula y mensualidad es pagada directa e íntegramente por el empleador, en cumplimiento de la obligación legal prevista en el Código del Trabajo.

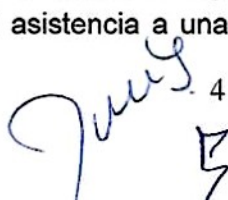
Adicionalmente, y sin que ello constituya un reemplazo de la mencionada obligación legal, las partes acuerdan que aquella trabajadora madre de 1 o más hijos menores de 2 años, que por razones de enfermedad o afectación de la salud del o los menores, y siempre que estas se encuentren debidamente certificadas por un médico y esté impedida de dejar a su hijo o hijos en una sala cuna, recibirá un monto bruto único mensual por todos los hijos que estén en esta condición, a modo de compensación para el cuidado del menor, solamente mientras la condición de salud se mantenga vigente:



Jornada Ordinaria	\$	350.000.- líquidos
Jornada Parcial de 30 hrs.	\$	238.637.- líquidos
Jornada Parcial de 18 hrs.	\$	143.182.- líquidos



Este pago se efectuará única y exclusivamente por el período en que la afectación a la salud del menor de dos años impida su asistencia a una Sala Cuna, hasta por un plazo máximo de 6



meses. Este plazo podrá renovarse si la situación de salud se mantiene, en cuyo caso la trabajadora deberá acreditar la situación de salud del menor con el correspondiente certificado médico. El informe médico se deberá presentar al encargado de RRHH que corresponda, para la tramitación de la solicitud del bono. El bono compensatorio se pagará por períodos mensuales, excluyéndose aquel mes en que ya se hubiese efectuado pago por el servicio de Sala Cuna.

Adicionalmente, la Empresa se compromete a seguir pagando la asignación especial de movilización de \$40.893.- brutos mensuales, sólo a aquellas trabajadoras a quienes paga actualmente para que trasladen a sus niños a una Sala Cuna.

8.-ALIMENTACIÓN.

La Empresa otorgará un servicio gratuito de alimentación, para todos los trabajadores y trabajadoras de sucursales, según sea la jornada de trabajo que debe cumplir cada uno.

En aquellas Sucursales en donde no sea posible otorgar el servicio de colación, la Empresa pagará al trabajador un monto de colación ascendente a la suma de \$5.748.-, por cada día efectivamente trabajado.

Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras Ejecutivos(as) de Back Office recibirán un monto de colación ascendente a la suma de \$109.725.- mensuales. El monto de la asignación de alimentación será pagado en forma proporcional a los días efectivamente trabajados. Este beneficio, solamente será considerado respecto del cargo de Ejecutivo Back Office.

El tiempo que el trabajador destine a su colación será de 30 minutos y no formará parte de su jornada de trabajo ni se considerará para determinar la extensión de esta. El tiempo de descanso se contabilizará desde el momento que el trabajador registre el inicio de su descanso en el sistema de marcación que mantiene la empresa.

9.- ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN.

A cada trabajador de Sucursales afecto al presente Convenio Colectivo se le pagará en forma mensual un monto ascendente a la suma de \$56.227.- por concepto de asignación de movilización.

Para los trabajadores con jornadas de 20 horas o menos, el presente bono será proporcional a la respectiva jornada convenida en relación a la jornada ordinaria máxima, es así como, para aquellos el monto mensual será de \$22.490.-

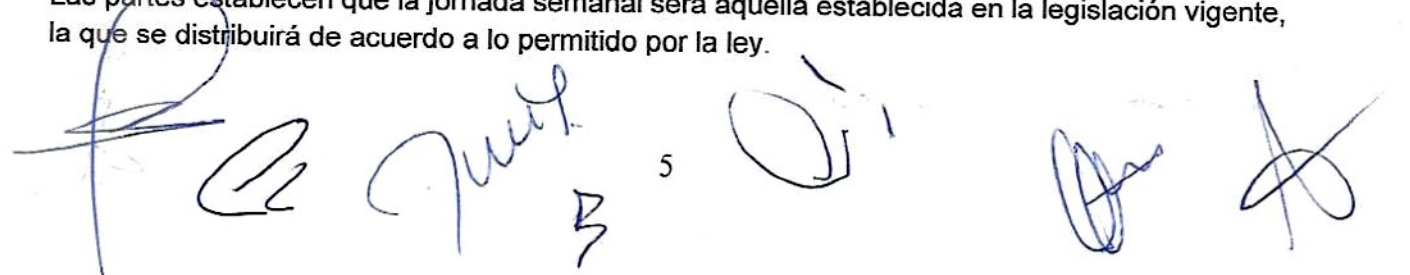
Esta asignación se liquidará y pagará por meses vencidos, conjuntamente con la remuneración del trabajador.

El monto de la asignación de movilización será pagado en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

Se hace presente que los montos pactados en la presente cláusula serán reajustados el 1 de enero de 2026 en el 100% de la variación que experimente el I.P.C, habida en el año inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste, según lo establecido en la cláusula N° 5 sobre reajustabilidad de Convenio Colectivo suscrito entre las partes, de fecha 23 de noviembre de 2023.

10.- JORNADA SEMANAL DE TRABAJO.

Las partes establecen que la jornada semanal será aquella establecida en la legislación vigente, la que se distribuirá de acuerdo a lo permitido por la ley.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and a signature. On the right, there are more initials and a signature. The page number '5' is written in the center.

11.- INCENTIVO DE ASISTENCIA, HORARIO Y CORRECTA MARCACIÓN.

Las partes acuerdan que, en caso de cumplirse los requisitos que a continuación se señalan, la Empresa pagará a los trabajadores y/o trabajadoras de Sucursales y Back Office, que estén sujetos a limitación de jornada de trabajo, sin perjuicio del sueldo convenido y demás remuneraciones y beneficios de pago mensual, de acuerdo a su jornada, por los siguientes montos:

Jornada Ordinaria: \$55.102.- brutos.

Jornada Parcial cuya remuneración sea mensual: \$55.102.- brutos.

Jornada Parcial cuya remuneración sea pagada en base a horas trabajadas: \$23.614.- brutos.

Se hace presente que los montos pactados en la presente cláusula serán reajustados el 1 de enero de 2026 en el 100% de la variación que experimente el I.P.C, habida en el año inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del reajuste, según lo establecido en la cláusula N° 5 sobre reajustabilidad de Convenio Colectivo suscrito entre las partes, de fecha 23 de noviembre de 2023.

Asimismo, las partes convienen respecto de los presentes bonos que, en forma excepcional y por única vez, se realizará un incremento de un 5% en el mes de abril del año 2026 respecto de los montos ya reajustado por IPC en el mes de enero del 2026.

Este incentivo se pagará única y exclusivamente cuando el trabajador y/o trabajadora de Sucursales y/o Ejecutivos de Back Office, que estén sujetos a limitación de jornada de trabajo cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

1.- Cumplir con el 100% de asistencia programada mensualmente, sin ausentismos de ninguna clase, en todos los días en que le correspondió laborar durante el período mensual respectivo.

Para estos efectos no se considerarán ausencias, exclusivamente, los días:

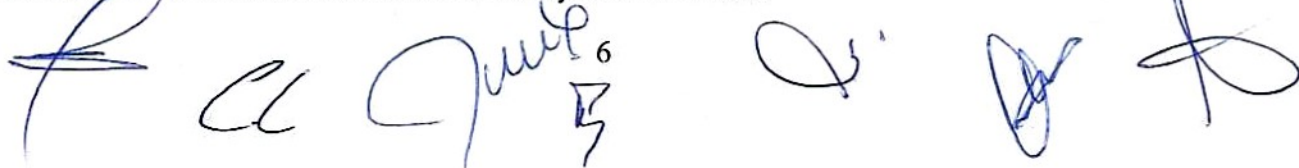
a) En que el trabajador haga uso de sus días de feriado legal anual (vacaciones) o progresivo. En dicho caso, el pago del citado bono será en forma proporcional. Con todo, en el mes de uso de su feriado legal, el trabajador devengará este Bono de asistencia y marcación en forma íntegra, en el evento que cumpla los requisitos copulativos de:

- (i) Cumplir requisitos para ganar este bono el resto de los días del mes en que se hizo uso del feriado legal.
- (ii) Haber cumplido y percibido, a lo menos, el presente bono en uno de los tres meses anteriores al mes en que se hizo uso del feriado legal.

b) Que otorga la ley en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, de un hijo, o de un hijo en período en gestación o del padre o de la madre del trabajador, del hermano, del abuelo, de la mascota o animal de compañía del trabajador y los días asociados al nacimiento de un hijo en el caso de los padres. Adicionalmente, en caso de fallecimiento de alguna de las personas y/o mascotas o animal de compañía ya señaladas, que se encuentre a una distancia igual o superior a 500 kilómetros del lugar en que labora el trabajador, se otorgará un día adicional a los que establece la ley.

c) Aquellos días en que se otorgue el permiso con ocasión del matrimonio o Acuerdo de Unión Civil de un trabajador, correspondiente a los cinco días hábiles del permiso, según la ley N°20.764.

d) Inasistencias derivadas de un accidente del trabajo, accidente de trayecto y/o enfermedades profesionales de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 16.744, siempre y cuando estén justificadas con la correspondiente licencia médica. En estas situaciones, el incentivo se pagará al trabajador en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes.



e) El trabajador que presente inasistencias derivadas de licencias médicas por enfermedad común por una cantidad igual o superior a 4 días y que, en el resto del período mensual laborado cumpla con los requisitos aquí establecidos, tendrá derecho al pago del beneficio en proporción a los días trabajados en el respectivo mes.

Del mismo modo y en forma proporcional, se devengará este bono en aquellos meses de inicio y término de los descansos por maternidad, respectivamente, siempre y cuando se cumplan las condiciones de asistencia al 100%.

f) Aquellas alteraciones de jornadas planificadas, debidamente autorizadas por el Jefe de Sucursal correspondiente y que se originen por un hecho de carácter laboral no imputable al trabajador.

No serán considerados aquellos errores de marcación con ocasión del horario de colación, retraso en la marcación por apertura fuera de horarios no imputables al trabajador y fallas técnicas del sistema de control.

2.- Registrar su horario de ingreso y de salida del trabajo en el sistema de control dispuesto, sin dejar de hacerlo tanto a la entrada como a la salida.

3.- Ingresar puntualmente a cumplir sus labores diarias a la hora fijada de acuerdo a los horarios establecidos. Se entenderá que cumple con esta condición el trabajador que registre su ingreso y salida diaria, en caso excepcional y eventualmente, no antes ni después de quince minutos del horario respectivo de inicio y término de la jornada diaria de trabajo.

4.- La planificación horaria mensual a cumplir por cada trabajador, le será informada y entregada a cada trabajador por el jefe de sucursal respectivo a través de la plataforma digital habilitada para estos fines, no después del día 28 del mes inmediatamente anterior al que esa planificación comprende, la planificación se ajustará a la jornada convenida y al sistema de turnos previsto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en lo que corresponda.

5.- El trabajador que presente inasistencias derivadas de licencias médicas por enfermedad común menores o iguales a 3 días, no tendrán derecho al pago del incentivo de asistencia.

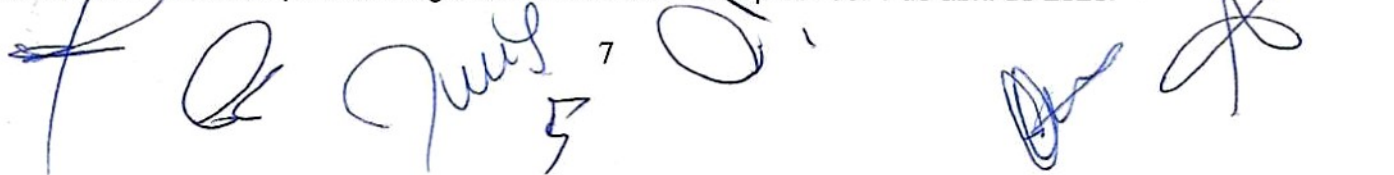
Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán convenir de mutuo acuerdo la modificación del turno o la malla horaria programada, para lo cual la jefatura tendrá obligación de ingresar la modificación al sistema de planificación de turnos que la Empresa tenga habilitado para estos fines. Adicionalmente, deberá siempre dejar constancia escrita de ello, en cuyo caso el cumplimiento de la asistencia y horario de inicio o término, se computará conforme al acuerdo formal de las partes.

En caso de ser procedente la liquidación y pago del incentivo aludido, se pagará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquél en que se devengó el incentivo por haber el trabajador dado cumplimiento a los requisitos señalados anteriormente.

En el evento de que las partes, de común acuerdo, modifiquen la duración de la jornada de trabajo, se ajustará y pagará el bono en la forma que corresponda a la nueva duración de la jornada semanal de trabajo pactada.

Cuando el trabajador sea citado en su jornada de trabajo pactada a cursos de capacitación en un lugar distinto al establecimiento de la Empresa, deberá registrar su asistencia a ellos de manera regular, a través del medio que la empresa o el organismo capacitador pongan a su disposición.

Se establece que la fecha de inicio de vigencia de los requisitos antes exigidos sobre control de asistencia, necesarios para devengar este beneficio será a partir del 1 de abril de 2026.



Se hace presente por este instrumento que, conforme a la legislación laboral vigente, el empleador conserva su derecho de deducir de las remuneraciones los días de inasistencia como los atrasos, por no constituir jornada trabajada.

12.- AGUINALDOS.

El empleador pagará, en las oportunidades que se indican, los siguientes aguinaldos:

a) Aguinaldo de Fiestas Patrias.

La Empresa pagará este beneficio al trabajador o trabajadora que tenga contrato individual vigente al 31 de agosto de cada año y una antigüedad inferior o igual a 2 años un monto de \$94.875.- brutos.

Para aquellos trabajadores que tengan contrato individual vigente al 31 de agosto de cada año y una antigüedad superior a 2 años un monto de \$142.310.- brutos.

Las partes convienen respecto del presente bono que, en forma excepcional y por única vez, se realizará un incremento de un 2% en el mes de abril del año 2026 respecto del monto ya reajustado por IPC en el mes de enero del mismo año.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan inasistencias injustificadas y/o licencias médicas por enfermedad común, en un porcentaje igual o superior al 50% en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de agosto de cada año, quedarán excluidas del pago del aguinaldo de Fiestas Patrias.

b) Aguinaldo de Navidad.

La Empresa pagará este beneficio al trabajador o trabajadora que tenga contrato individual vigente al 30 de noviembre de cada año y que cuenten con una antigüedad inferior o igual a 2 años un aguinaldo de navidad cuyo monto será de \$110.843.- brutos.

Para aquellos trabajadores que tengan contrato individual vigente al 30 de noviembre de cada año y cuenten con una antigüedad superior a dos años el monto será de \$158.118.- brutos.

Las partes convienen respecto del presente bono que, en forma excepcional y por única vez, se realizará un incremento de un 2% en el mes de abril del año 2026 respecto del monto ya reajustado por IPC en el mes de enero del mismo año.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan inasistencias injustificadas y/o licencias médicas por enfermedad común, en un porcentaje igual o superior al 50% en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de noviembre de cada año, quedarán excluidas del pago del aguinaldo de Navidad.

Los montos antes señalados, serán pagados de la misma forma que se paga la remuneración mensual, anticipados en la quincena del mes respectivo, siendo liquidados y reflejados en la liquidación mensual correspondiente.

13.- BONO VACACIONES

La Empresa otorgará a los trabajadores y trabajadoras de Sucursales y a Ejecutivos de Back Office, con más de 1 año de antigüedad, un bono de vacaciones, el cual será pagado de acuerdo a lo establecido en los siguientes párrafos:

Este bono se pagará siempre y cuando el trabajador utilice efectivamente las vacaciones por un periodo igual o superior a 10 días hábiles continuos. En conjunto con lo anterior, para que sea procedente el pago del presente bono, el trabajador deberá mantener un saldo igual o inferior a

10 días de feriado legal. El bono de vacaciones se pagará una sola vez al año por trabajador, independiente del periodo de vacaciones que se utilice.

Para efectos de determinar el monto que procederá pagar por el presente bono, se deberá tener en consideración si el feriado legal se utiliza en un período de temporada alta o un período de temporada baja. Se entenderá por temporada alta, el feriado efectivamente utilizado en los meses de enero, febrero, marzo, julio, septiembre y diciembre. Y, se entenderá por temporada baja, el feriado efectivamente utilizado en los meses de abril, mayo, junio, agosto, octubre y noviembre.

El presente bono se pagará en la liquidación correspondiente al mes en que finalice el período de vacaciones utilizado por el trabajador. A modo de ejemplo, si el trabajador toma vacaciones que comprenden dos meses, "A" y "B", el bono se pagará en la liquidación correspondiente al mes "B", por lo tanto, en el caso ejemplar, si el mes "B" cae en temporada baja, se considerará el pago del bono como temporada baja. Por el contrario, si cae en temporada alta, se considerará el pago del bono como temporada alta.

La fecha que se tomará en consideración para el cálculo de antigüedad y feriado legal pendiente será el mes en que se devengue el bono.

El monto correspondiente al período de vacaciones en temporada alta será de \$85.690 brutos.- a aquellos trabajadores que tengan más de 1 año y menos de 5 años de antigüedad. Para aquellos trabajadores con antigüedad superior a 5 años, el monto será de \$101.365.- brutos.-

El monto correspondiente al período de vacaciones en temporada baja será de \$99.275 brutos.- a aquellos trabajadores que tengan más de 1 años y menos de 5 años de antigüedad. Y, para aquellos trabajadores con antigüedad superior a 5 años, el monto será de \$125.400.- brutos.-

Para los trabajadores con jornadas parcial, el bono será calculado en forma proporcional a su jornada laboral.

14.- BONO POR NACIMIENTO DE HIJOS.

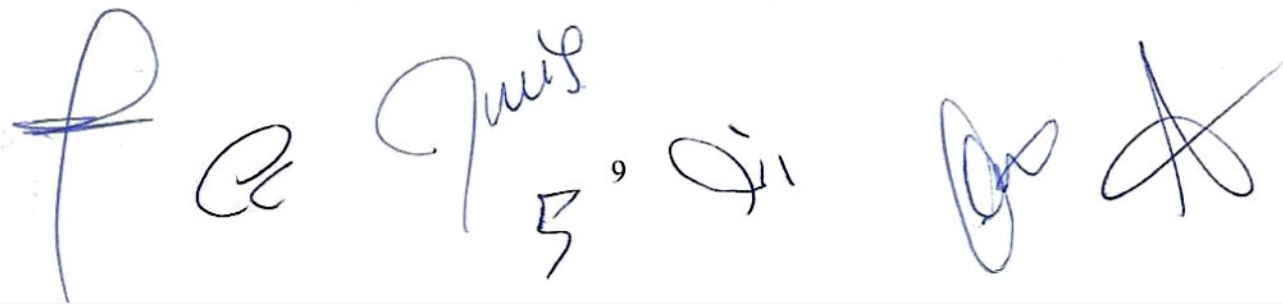
Por nacimiento de hijo de un trabajador o trabajadora afecto a este Convenio Colectivo, se pagará a éste, una asignación única de \$131.687.- brutos por concepto de asignación de nacimiento o natalidad, previa presentación y entrega del certificado correspondiente, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación. En el caso de nacimiento múltiple, se pagará por cada hijo. En el caso que el padre y la madre sean trabajadores de la Empresa, el bono se les otorgará a ambos.

Las partes convienen respecto del presente bono que, en forma excepcional y por única vez, se realizará un incremento de un 5% en el mes de abril del año 2026 respecto del monto ya reajustado por IPC en el mes de enero del mismo año.

Esta asignación también será entregada al padre o madre trabajador que se le conceda la adopción de un hijo, previa acreditación de tal circunstancia.

Este beneficio se pagará de la misma forma en que su remuneración, percibiéndolo en forma íntegra y no quedará afecto a descuento alguno a excepción de aquellos descuentos previsionales y tributarios que precedieren.

Además, se otorgarán al padre trabajador, por causa del nacimiento del hijo, los días de permiso paternal que dispone la ley y en los términos que ella los regula.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'F. A. Quintanilla'. To its right, there are several smaller, more compact signatures and initials, including one that looks like 'S. J.' and another that is a simple 'X' or 'A' mark.

15.- PERMISO Y BONO POR MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL.

Al trabajador afecto a este Convenio Colectivo, se pagará una asignación única de \$131.687.- brutos por concepto de asignación de matrimonio o unión civil, previa presentación y entrega del certificado correspondiente, otorgado por el Servicio de Registro Civil de Identificación.

Las partes convienen respecto del presente bono que, en forma excepcional y por única vez, se realizará un incremento de un 5% en el mes de abril del año 2026 respecto del monto ya reajustado por IPC en el mes de enero del mismo año.

Además, se otorgarán al trabajador que contraiga matrimonio o unión civil, cinco días hábiles de permiso, con derecho a percibir sueldo por dichos días, según la ley N°20.764

16.- AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento de algún trabajador afecto a este Convenio Colectivo, se pagará la cantidad única de \$1.436.673.- brutos. Este pago se efectuará al cónyuge o conviviente civil sobreviviente o a los hijos del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo. A falta de todos los anteriores, el pago se efectuará a quien acredite por escrito, dentro de un plazo de 30 días contados desde el día del deceso, haberse hecho cargo de los funerales del trabajador fallecido.

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente con acuerdo de unión civil, o de alguno de sus hijos, se pagará al trabajador la cantidad de \$626.563.- (*) brutos, previa presentación y entrega del certificado de defunción respectivo, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación. Se pagará el mismo monto para el caso de fallecimiento de hijos no-nacidos en período de gestación, presentando los pertinentes certificados.

En caso de fallecimiento del padre o madre de algún trabajador, se pagará a éste la cantidad de \$278.472.- brutos, previa presentación y entrega del certificado de defunción respectivo. En el caso en que dos trabajadores (as) sean hermanos, el bono se les otorgará a ambos.

17.- PERMISOS POR FALLECIMIENTO.

La Empresa otorgará a sus trabajadores los siguientes permisos:

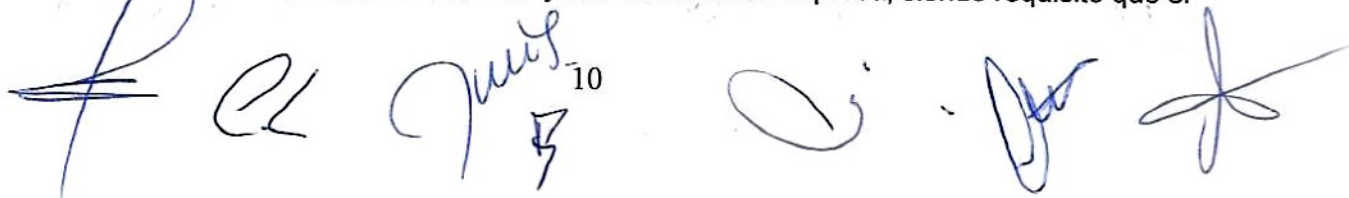
1.- En caso de fallecimiento de un hijo del trabajador, o hijastro la Empresa concederá un permiso de 10 días corridos de permiso pagado. A su vez, en caso de fallecimiento de un hijo en período de gestación, la Empresa concederá un permiso de 7 días hábiles. Además, gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento.

En el caso del fallecimiento del hijastro, dicha circunstancia deberá ser debidamente acreditada por informe de trabajador social de la Empresa, siendo requisito que el trabajador(a) tenga vínculo de matrimonio o unión civil con el padre o madre del hijastro fallecido.

2.- En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente civil, la Empresa concederá un permiso de siete días corridos, el que se considerará como legalmente trabajados para todos los efectos legales y convencionales. Además, gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento.

3.- En caso de fallecimiento de padre, padrastro, madre, madrastra, hermano o hermanastro del (la) trabajador (a), la Empresa concederá al (la) Trabajador(a) afectado(a) un permiso de cuatro días hábiles. Dichos permisos se considerarán como legalmente trabajados para todos los efectos legales y convencionales.

En el caso del fallecimiento del padrastro o madrastra, dicha circunstancia deberá ser debidamente acreditada por informe de trabajador social de la Empresa, siendo requisito que el

 10

padre o madre del trabajador(a) tenga vínculo de matrimonio o unión civil con el padrastro o madrastra fallecido.

4.- En el evento de que el fallecimiento del cónyuge o conviviente, con o sin acuerdo de unión civil, de un trabajador o de alguno de sus hijos o del padre o madre, se produzca a más de 500 km. de distancia del lugar donde labora el trabajador, la empresa concederá un día adicional a los que otorga la Ley, también con derecho a remuneración íntegra en dicho período.

5.- En caso de fallecimiento de abuelos o abuelastros de los trabajadores afectos a este instrumento colectivo, la empresa les otorgará un permiso con goce de remuneraciones de un día, con el objeto de asistir a las ceremonias fúnebres. Si tuviese que trasladarse a más de 200 km de distancia tendrá un día adicional. El parentesco y la defunción se deberán acreditar fehacientemente.

En el caso del fallecimiento del abuelastro(a), dicha circunstancia deberá ser debidamente acreditada por informe de trabajador social de la Empresa, siendo requisito que el abuelo o abuela del trabajador tenga un vínculo de matrimonio o unión civil entre abuelastro o abuelastra fallecido.

6.- En el caso del fallecimiento de una mascota o animal de compañía del trabajador, la Empresa otorgará un día de permiso con goce de remuneraciones. Para tales efectos, se **considerará que son mascotas o animales de compañía aquellos animales domésticos**, cualquiera sea su especie, que se encuentren **debidamente inscritos en el Registro Nacional de Mascotas**, lo que deberá ser acreditado fehacientemente al momento de solicitar el permiso.

El tiempo destinado a estos permisos no obstará al devengamiento del bono de asistencia contenido en este instrumento colectivo, de modo que las horas o días utilizados serán excluidos para efectos de determinar si el trabajador cumplió con los requisitos establecidos para tener derecho a dicha remuneración.

18.- CUMPLEAÑOS DE TRABAJADOR.

Para cada trabajador afecto al presente Convenio Colectivo, la Empresa otorgará un día libre para ser usado el mismo día de su cumpleaños. Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores cuyo cumpleaños coincida con un feriado irrenunciable, podrán tomarse un día libre dentro del mes de su cumpleaños dando aviso con 30 días de anticipación.

19.- PERMISOS ESPECIALES.

La Empresa concederá dentro del año calendario, un día de permiso, por asuntos particulares, con goce de remuneración, al trabajador que se desempeñe en Sucursales, que lo solicite por escrito y que tenga más de un año de antigüedad. El día de permiso debe ser autorizado por su Jefatura.

Este permiso podrá parcializarse por medios días, no será acumulable de un año calendario para otro y no podrá invocarse con posterioridad, como justificante para uno o más días de ausencia.

Aquellos trabajadores que tengan un beneficio de estas características, iguales o superiores, lo mantendrán en las mismas condiciones vigentes.

20.- HIGIENE Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES.

La Empresa, en cumplimiento a la normativa vigente sobre la materia, está obligada a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo, para dichos efectos se mantendrán las condiciones adecuadas de higiene y seguridad como también los implementos de protección personal

necesarios para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. La Empresa cautelará la permanencia de un experto en higiene y seguridad, los que tendrán la calificación requerida por la ley según tamaño de establecimiento.

La Empresa instará a que los objetivos del Comité Paritario sean cumplidos, entendiéndose que ellos comprenden un asesoramiento e instrucción a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa; decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador; indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales; cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro (mutual de seguridad o Servicio de Salud), y, por último, promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

La Empresa informará al Sindicato el cumplimiento y mejoramiento respecto de la normativa CEAL (Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral y Salud Mental o encuesta psicosocial), en reuniones de avance junto al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, a lo menos en cada semestre.

21.- PROTAGONISTA DE LA CULTURA (MEJOR COLABORADOR DEL AÑO)

Cada año se elegirá, de entre todos los trabajadores de Sucursales, afectos o no al presente convenio, al "Protagonista de la cultura" de cada Zona. El reconocimiento consiste en un bono. Adicionalmente el trabajador que se haga acreedor del referido reconocimiento podrá asistir al Evento "Protagonista de la cultura".

La Empresa informará oportunamente a través de sus medios oficiales los nombres de los trabajadores reconocidos y la fecha del evento. Adicionalmente, lo anterior será informado por escrito al Sindicato.

22.- BENEFICIOS EDUCACIONALES Y CAPACITACIÓN.

Becas Escolares.

Con el fin de estimular a los hijos de nuestros trabajadores, afectos o no a este Convenio Colectivo, que estén cursando Educación Básica, Media, Técnico Profesional y Universitaria, se otorgarán Becas anuales de Estudio, por los siguientes montos:

Educación Básica	:	1 Ingreso Mínimo
Educación Media	:	2 Ingresos Mínimos
Educación Técnico Profesional	:	3 Ingresos Mínimos
Educación Universitaria	:	4 Ingresos Mínimos

Las becas serán al menos una por cada curso, en el evento que el postulante reúna los requisitos establecidos. Así, se entregará una beca por los alumnos de primero básico, una beca para alumnos de segundo básico, y así sucesivamente.

Si calificaran dos o más postulantes por curso, y el número de becas, determinadas por la empresa de acuerdo con su presupuesto, no alcanzare para todos ellos, se procederá a determinar por notas.

La Empresa informará públicamente a los trabajadores, la fecha de inicio de postulación de sus hijos a las becas escolares, con la debida anticipación, debiendo cumplir los requisitos que constan la plataforma de beneficios vigente.

23.- BONO DE ZONAS EXTREMAS.

La Empresa pagará a los trabajadores que se desempeñan en sucursales de zonas extremas, un bono bruto mensual ascendiente a la suma de \$52.062.-

Se entiende como zonas extremas las regiones XV, I, XI y XII, además de la Provincia de Palena.

Este bono estará condicionado a la existencia y devengamiento del subsidio legal del Estado.

24.- RESPECTO A CAÍDA DE SISTEMAS Y FIJACIÓN DE METAS.

La Empresa velará por mantener los sistemas informáticos en correcto funcionamiento, con el fin de evitar que alguna falla en aquellos, provoquen perjuicio en el trabajo efectivo que desempeñen los trabajadores.

La Empresa velará por que las metas individuales y de sucursales se establezcan con criterios de racionalidad conocidos previamente por los trabajadores. Esto también ocurrirá en los casos de campañas especiales.

25.- SEGURO MÉDICO.

La Empresa, mantendrá contratado con una compañía aseguradora un seguro de asistencia médica y hospitalaria destinado a todos sus trabajadores, sean parte o no del presente acuerdo, cuyo contrato individual esté pactado con duración indefinida, que les permita subvencionar parcialmente aquella parte que no les bonifique la entidad de salud previsional (ISAPRE — FONASA) a que se encuentren afiliados. El monto de la prima a pagar por el seguro, en lo que dice relación con el "Plan Inicial" de la póliza respectiva es y será de cargo y costo exclusivo de la empresa. Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, las condiciones básicas de cobertura de cargo de la Empresa no podrán ser inferiores a las contenidas en el actual "Plan Inicial".

En este acto la Empresa ofrece a los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo el seguro contratado para todos sus trabajadores, los que en caso de aceptarlo deberán someterse a los exámenes, proporcionar la información y extender la documentación que les pueda exigir la compañía aseguradora.

26.- SEGURO DE VIDA.

La Empresa mantendrá un seguro de vida para todos sus trabajadores a lo menos en las mismas condiciones vigentes al momento de celebrar el presente Convenio Colectivo.

27.- CONVENIO DENTAL Y ÓPTICO.

La Empresa mantendrá, a lo menos, un Convenio con una Clínica o Centro Dental.

28.- CAPACITACIÓN.

La Empresa continuará realizando una inducción para aquellos trabajadores nuevos en la Empresa, y realizando una capacitación para aquellos trabajadores que lo requieran, según la disponibilidad de los cursos que sean realizados.

Las partes continuarán con el funcionamiento del Comité Bipartito de Capacitación, el cual sesionará trimestralmente, con el objetivo de acordar y evaluar los programas de capacitación ocupacional de la Empresa, procurando una adecuada coordinación en las acciones de capacitación.

La Empresa se compromete a realizar anualmente actividades de capacitación según el plan acordado por el Comité Bipartito.

La asignación de recursos deberá cubrir, en proporción a su número, las distintas funciones y áreas de la empresa, manteniendo una distribución equitativa de los cursos que se implementen.

29.- PRÉSTAMO ESPECIAL.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato de plazo indefinido, con una antigüedad mayor a un año al momento de la solicitud del presente beneficio, que estén afectos al presente Convenio Colectivo, que lo soliciten por escrito, podrán acceder a un préstamo sin reajustes ni intereses.

El monto del préstamo al que podrá acceder cada trabajador será equivalente al que le correspondiere cobrar por concepto de Bono por Término de Negociación contemplado en el presente Convenio Colectivo, considerando su respectiva capacidad de endeudamiento. En caso de que el trabajador adeudare algún monto a la Empresa, cualquiera sea su naturaleza (sobregiros mes anterior, préstamos especiales, créditos blandos, sobregiros repactados, entre otros), el total del monto adeudado será descontado inmediatamente del monto total del nuevo préstamo.

No podrán optar al Crédito Especial los trabajadores que mantengan una deuda vigente superior al 50% del monto solicitado en el nuevo préstamo.

El monto por prestar deberá ser restituido por el trabajador en cuotas mensuales, iguales y sucesivas, venciendo la última en marzo de 2026. Los trabajadores podrán solicitar este préstamo por el monto equivalente al Bono por Término de Negociación.

El trabajador podrá solicitar más de una vez el préstamo especial, sin embargo, la suma de todos ellos no puede superar el monto equivalente al Bono por Término de Negociación. Una vez solicitado un préstamo por un monto inferior al máximo permitido, para poder solicitar un nuevo préstamo el trabajador debe haber pagado todas las cuotas pactadas del préstamos anterior.

En ningún caso se podrán pactar préstamos con cuotas que superen el tiempo de vigencia del convenio colectivo vigente.

La Empresa velará por lograr que, entre la fecha de solicitud del préstamo y la fecha de entrega efectiva del monto solicitado, no hayan pasado más de 30 días hábiles contados desde el mes siguiente del inicio de la firma del presente Convenio.

El pago de cada cuota se hará mediante la correspondiente deducción de las remuneraciones mensuales del trabajador, entendiéndose, conferida la autorización irrevocable para ello, por el sólo hecho de solicitar el préstamo referido, renunciando el trabajador al ejercicio de cualquier acción legal por el cobro de los montos adeudados.

En caso que por cualquier motivo el contrato de trabajo del trabajador llegare a su término antes del pago de la totalidad de las cuotas convenidas, el saldo insoluto adeudado se deducirá de los haberes que le correspondan en el respectivo finiquito, incluida la indemnización por años de servicios y cualquier otra indemnización, autorización que se entenderá, asimismo, conferida por el solo hecho de solicitar el préstamo, renunciado el trabajador al ejercicio de cualquier acción legal por el cobro de los montos adeudados.

Al préstamo indicado sólo podrán optar aquellos trabajadores con contrato a plazo indefinido, cuya remuneración mensual y las demás deudas o pagos que se deducen de las remuneraciones, les permita pagar la cuota respectiva sin que se infrinja el límite máximo de 15% de la remuneración total mensual que dispone el inciso segundo del artículo 58 del Código del

Trabajo. En este acto los trabajadores que participen en la celebración del instrumento colectivo deberán dejar constancia expresa que se obligan a no contraer obligaciones de ningún tipo que afecten al referido límite de descuento mensual.

30.- PERMISOS SINDICALES.

Se acuerda que la Empresa, pagará a cada director del SINDICATO INTEREMPRESAS DE TRABAJADORES DE EMPRESA PRESTO Y OTROS, según los acuerdos vigentes.

La Empresa se compromete a mantener las condiciones actuales de comunicación con el Sindicato, a través del mail particular del sindicato y de éste con las Sucursales. Siempre y cuando cumpla con las normas del Reglamento Interno y el Código de Ética de la Empresa.

31.- RETIRO VOLUNTARIO

La Empresa pagará a los Trabajadores que se retiren voluntariamente o renuncien a ella, la indemnización por años de servicios que le corresponda conforme a su antigüedad (un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses), con los topes legales correspondientes.

Para estos efectos, se establecen 4 cupos por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo. Adicionalmente, se otorgará un cupo por cada año de vigencia del presente instrumento colectivo, pero ese cupo será con pago del 50%. La asignación particular de estos cupos será comunicada por el Sindicato a la Empresa. La falta de uso del cupo en un período determinado producirá la caducidad del beneficio en el respectivo año, es decir, el beneficio no utilizado no será acumulable para el período siguiente.

Para acogerse a este beneficio, cada retiro o renuncia voluntaria deberá constar previamente con la aprobación del Sindicato, para acogerse al cobro de esta Indemnización. Se deja establecido que el Trabajador deberá firmar la carta renuncia ante Ministro de Fe y ser presentada a la Gerencia de la Empresa, posteriormente, deberá celebrar el Finiquito correspondiente.

Por último, el Sindicato deberá informar con una anticipación de 30 días cuando se haga efectivo el uso de este beneficio. Con todo, no se podrá utilizar más de un cupo por mes. Cabe hacer presente que, no son acumulables los cupos en el caso de no ser informado y/o utilizados en cada año de vigencia del convenio colectivo.

32.- SOBRE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO.

Las partes acuerdan y regulan la aplicación de los beneficios y estipulaciones de este Convenio Colectivo para los trabajadores beneficiarios.

A) APLICACIÓN PARCIAL DE BENEFICIOS TRABAJADORES A PLAZO FIJO:

Las cláusulas a ser aplicadas en esta categoría de trabajadores serán las siguientes:

	Plazo Fijo
N°	CLÁUSULA
04	GRATIFICACIÓN
05	REAJUSTABILIDAD DE ACUERDO A LA VARIACIÓN EXPERIMENTADA POR EL IPC
06	ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO
07	SALA CUNA
08	ALIMENTACIÓN
09	ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN
10	JORNADA DE TRABAJO
11	INCENTIVO DE ASISTENCIA HORARIO Y CORRECTA MARCACIÓN
12	AGUINALDOS
14	BONO POR NACIMIENTO DE HIJOS
15	PERMISO Y BONO POR MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL
16	AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO
17	PERMISOS POR FALLECIMIENTO
18	CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR
20	HIGIENE Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES
21	MEJOR COLABORADOR DEL AÑO
23	BONO DE ZONAS EXTREMAS
24	RESPECTO A CAÍDA DE SISTEMA Y FIJACIÓN DE METAS

B) APLICACIÓN A TRABAJADORES CUYO CONTRATO INDIVIDUAL CAMBIE DE PLAZO FIJO A INDEFINIDO.

El trabajador(a) cuyo contrato individual de trabajo cambie a uno de carácter indefinido, se le aplicarán, adicionalmente a la letra A) anterior, los siguientes beneficio:

03	BONO SINDICATO (BONO FIJO MENSUAL)
13	BONO VACACIONES
19	PERMISOS ESPECIALES
22	BENEFICIOS EDUCACIONALES Y CAPACITACIÓN
25	SEGURO MÉDICO
26	SEGURO DE VIDA
27	CONVENIO DENTAL Y ÓPTICO
28	CAPACITACIÓN
29	PRÉSTAMO ESPECIAL
31	RETIRO VOLUNTARIO

MONTO CUOTA SINDICAL: El trabajador que accede a la aplicación de los beneficios del instrumento colectivo y los aquí pactados, deberá pagar el 100% de la cuota sindical a la organización sindical suscriptora de este acuerdo y del Convenio Colectivo al que accede.

33.- EXTENSIÓN DE BENEFICIOS.

En virtud de lo señalado en el artículo 322 del Código del Trabajo, las partes acuerdan que estará permitida la extensión de los beneficios del presente Convenio Colectivo, y que, para que el trabajador o trabajadora no afiliado pueda acceder a los beneficios del presente instrumento, deberá aceptar la extensión y obligarse a pagar el 100% de la cuota sindical a la organización sindical suscriptora del presente Convenio Colectivo.

Las partes acuerdan y regulan la extensión de los beneficios y estipulaciones de este Convenio Colectivo para los trabajadores beneficiarios, de la siguiente forma:

A) EXTENSIÓN PARCIAL DE BENEFICIOS TRABAJADORES A PLAZO FIJO:

Las cláusulas a ser extendidas en esta categoría de trabajadores serán las siguientes:

	Plazo Fijo
N°	CLÁUSULA
04	GRATIFICACIÓN
05	REAJUSTABILIDAD DE ACUERDO A LA VARIACIÓN EXPERIMENTADA POR EL IPC
06	ROPA E IMPLEMENTOS DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO
07	SALA CUNA
08	ALIMENTACIÓN
09	ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN
10	JORNADA DE TRABAJO
11	INCENTIVO DE ASISTENCIA HORARIO Y CORRECTA MARCACIÓN
12	AGUINALDOS
14	BONO POR NACIMIENTO DE HIJOS
15	PERMISO Y BONO POR MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL
16	AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO
17	PERMISOS POR FALLECIMIENTO
18	CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR
20	HIGIENE Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES
21	MEJOR COLABORADOR DEL AÑO
23	BONO DE ZONAS EXTREMAS
24	RESPECTO A CAÍDA DE SISTEMA Y FIJACIÓN DE METAS

B) EXTENSIÓN A TRABAJADORES CUYO CONTRATO INDIVIDUAL CAMBIE DE PLAZO FIJO A INDEFINIDO.

El trabajador(a) cuyo contrato individual de trabajo cambie a uno de carácter indefinido, se le extenderán, adicionalmente a la letra A) anterior, los siguientes beneficio:

13	BONO VACACIONES
19	PERMISOS ESPECIALES
22	BENEFICIOS EDUCACIONALES Y CAPACITACIÓN
25	SEGURO MÉDICO
26	SEGURO DE VIDA
27	CONVENIO DENTAL Y ÓPTICO
28	CAPACITACIÓN

34.- IMPUTABILIDAD.

Queda expresamente establecido que, si durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Empresa tuviere que pagar beneficios o aumentos de la misma naturaleza que los estipulados en el presente instrumento, por la aplicación o dictación de alguna disposición de carácter legal durante la vigencia de este instrumento colectivo, éstos se imputarán a los ordenados por la ley.

35.- NO DUPLICIDAD.

Las partes acuerdan que los beneficios contemplados en este Convenio colectivo que sean de igual o similar naturaleza a los establecidos, o que se establezcan en el futuro, de forma expresa o tácita en los contratos individuales de los trabajadores afectos, se reemplazarán por los beneficios o asignaciones del presente Convenio Colectivo, los que prevalecerán por sobre los beneficios individuales, acordando expresamente que sobre éstos no habrá duplicidad de beneficios.

36.- DURACIÓN Y VIGENCIA PRORROGADA.

Las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo tendrá una duración y vigencia prorrogada por 24 meses contados desde el 1 de abril de 2026, extendiéndose su duración y vigencia hasta el 1 de abril de 2028, ambos días inclusive.

PRIMERA CLÁUSULA TRANSITORIA: BONO POR TÉRMINO DE NEGOCIACIÓN.

Sin perjuicio que la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo entra en vigencia el 1 de abril de 2026, las partes acuerdan que, en forma excepcional y por única y exclusiva vez, la Empresa, pagará a cada trabajador participante de la presente negociación e individualizado en el anexo 1 adjunto a este Convenio Colectivo, un bono de término de negociación, según la siguiente escala de antigüedad:

Tramo Antigüedad	Monto bruto
De 0 hasta 6 meses	752.000
De 6 meses hasta 1 año	986.000
De 1 hasta 2 años	1.311.500
De 2 hasta 3 años	1.939.865
De 3 hasta 4 años	2.433.695
De 4 hasta 5 años	2.828.759
De 5 hasta 6 años	3.223.823
De 6 hasta 8 años	3.618.887
De 8 hasta 10 años	3.862.003
Más de 10 años	4.000.000

Las partes han acordado el pago del bono por término de negociación estará condicionado al porcentaje de días efectivamente trabajados por el trabajador, de conformidad al siguiente recuadro:

Condicionante para pago	% A Pago
Haber estado Activo (sin ausentismos) menos de un 25% del período comprendido entre enero del 2024 y noviembre de 2025.	0%
Haber estado Activo (sin ausentismos) entre un 50% y 26% del período comprendido entre Enero 2024 y Noviembre 2025.	50% del monto bruto según tramo de antigüedad
Haber estado Activo (sin ausentismos) sobre el 50% del período comprendido entre Enero 2024 y Noviembre 2025.	100% del monto bruto según tramo de antigüedad

Este bono se pagará en dos cuotas, siendo la primera de ellas de un 80% del BTN bruto, pagada junto con la liquidación del mes de noviembre de 2025; y la segunda cuota de un 20% del BTN bruto, pagada junto con la liquidación del mes de abril de 2026.

SEGUNDA CLAUSULA TRANSITORIA: APOORTE EXTRAORDINARIO AL SINDICATO.

Las partes acuerdan que la Empresa realizará un aporte extraordinario a la organización sindical parte en la celebración del presente Convenio Colectivo, cuyo monto ascenderá a la suma única y total de \$35.000.000.-, el que se pagará por única vez durante la vigencia del Convenio Colectivo señalado precedentemente. Este aporte servirá para contribuir al financiamiento de actividades colectivas de carácter social, benéficas, culturales, o la que disponga el Sindicato en beneficio de sus asociados.

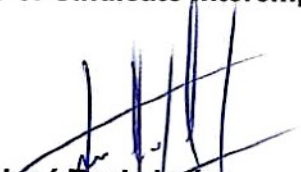
El pago de este aporte en dinero será realizado por única vez dentro de los últimos 10 días del mes de noviembre de 2025, entregándose el cheque nominativo o vale vista a la dirigencia correspondiente al Sindicato que comparece en este acto.

Por SOCIEDAD DE SERVICIOS DE COMERCIALIZACION Y APOYO FINANCIERO Y DE GESTION SSFF.


Natalia Lastra Castro
16.576.208-8
Gerente de Personas
Lider BCI Servicios Financieros

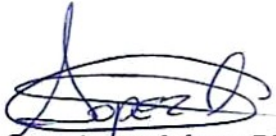

Fernando Manríquez Reyes
15.443.824-6
Socio de Negocio
Lider BCI Servicios Financieros

Por Sindicato Interempresas de Trabajadores de Empresa PRESTO y Otros.


José Tapia León
10.234.681-9
Director Sindicato Lider BCI


Boris Garrido Ramos
17.340.916-8
Presidente Sindicato Lider BCI


Luis Llaulén Castro
18.053.806-2
Secretario Sindicato Lider BCI


Constanza López Pino
16.376.432-6
Directora Sindicato Lider BCI


Catalina Paz Sepúlveda Barrera
19.097.750-1
Tesorera Sindicato Lider BCI